

Aktenzeichen: 5 AZR 70/84
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 15. Januar 1986
- 5 AZR 70/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. November 1982
Stuttgart - 12 Ca 256/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 30. November 1983
Baden-Württemberg - 3 Sa 64/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Keine "Regelausschlußfrist" für Abmahnung

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, §§ 242, 1004; ArbGG § 72

Leitsatz:

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung abmahnt, übt ein vertragliches Rügerecht aus. Es gibt keine "Regelausschlußfrist". innerhalb derer das Rügerecht ausgeübt werden muß.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 70/84

3 Sa 64/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
15. Januar 1986

Clobes,

Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Gehring und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Liebsch und Werner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. November 1983 - 3 Sa 64/83 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 24. November 1982 - 12 Ca 256/82 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, eine dem Kläger mit Schreiben vom 14. Dezember 1981 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.

Der Kläger ist seit 1957 als Reparaturschlosser bei der Beklagten tätig und gehört seit 1969 ununterbrochen dem Betriebsrat an. Seit 1972 ist er Mitglied des vom Betriebsrat gebildeten Sicherheitsausschusses und seit 1975 Mitglied des Arbeitsschutzausschusses.

Am Morgen des 16. November 1981 gab es in der Betriebsabteilung Nr. 23, wo der Kläger Reparaturarbeiten ausführte, Probleme mit der Heizung. Die in dieser Abteilung Beschäftigten



nahmen nach der Frühstückspause die Arbeit nicht wieder auf, da es ihnen in der Halle zu kalt war. Hierüber wurden der Betriebsratsvorsitzende und der Sicherheitsingenieur informiert. In deren Anwesenheit wurde die Angelegenheit mit noch weiteren Betriebsratsmitgliedern erörtert. Der Kläger führte gemeinsam mit dem Betriebsratsmitglied Sch Messungen der Raum-, der Material- und der Kühlwassertemperatur durch. Währenddessen erschien der Assistent W des Betriebsleiters und wies den Kläger an, die Luftfilter der Heizungsanlage zu wechseln. Dies lehnte der Kläger mit dem Hinweis ab, Anweisungen nehme er nur von seinem Meister entgegen und außerdem sei er für diese Arbeit nicht hinreichend fachkundig. Danach wurde der Kläger von dem herbeigerufenen Betriebsleiter noch einmal aufgefordert, die Filter zu wechseln. Der Kläger lehnte dies erneut ab mit der Begründung, er habe vorrangige Betriebsratsarbeiten zu erledigen. Der Kläger wurde daraufhin zu einem Gespräch bei der Personalleitung gebeten, an dem neben dem Personalleiter und dem Betriebsleiter auch der Betriebsratsvorsitzende und ein weiteres Betriebsratsmitglied zugegen waren.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Unter dem 14. Dezember 1981 richtete die Beklagte an den Kläger ein mit "Abmahnung" überschriebenes Schreiben, das folgenden Wortlaut hat:

"Sehr geehrter Herr St ,

durch einen Heizungsausfall am 16. November 81 wurde das Auswechseln der Filter dringend nötig. Da Sie bereits in der betreffenden Abteilung tätig waren, erhielten Sie gegen 10 Uhr von der Produktionsleitung, Herrn



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



G, einen Arbeitsauftrag zum Wechseln dieser Filter. Ihr direkter Vorgesetzter, Herr F, war zu diesem Zeitpunkt außer Haus.

Nachdem Sie die klare Arbeitsanweisung nicht befolgten, wurden Sie darüber belehrt, daß dies eine eindeutige Arbeitsverweigerung darstellen und Konsequenzen nach sich ziehen würde. Trotzdem lehnten Sie die Ausführung der aufgetragenen Arbeiten mehrmals strikt ab.

Ihr Verhalten steht in krassem Widerspruch zum Direktionsrecht des Arbeitgebers und stellt eine unberechtigte und beharrliche Arbeitsverweigerung dar. Sie haben damit grob gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Nur aufgrund Ihrer langjährigen Mitarbeit verzichten wir auf entsprechend weitgehende disziplinarische Maßnahmen und mahnen Sie hiermit ab. Wir machen Sie jedoch darauf aufmerksam, daß Sie im Wiederholungsfall mit ernststen Konsequenzen zu rechnen haben."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die ihm erteilte Abmahnung sei nicht rechtens. Er sei nicht verpflichtet gewesen, der Weisung des Betriebsleiters und des Betriebsleiterassistenten nachzukommen, da er mit der Erledigung notwendiger Betriebsratsaufgaben befaßt gewesen sei. Dem Betriebsleiter sei es nur darum gegangen, diese Betriebsratstätigkeit zu behindern. Außerdem seien die Filter in dem Zeitpunkt, an dem er die Anweisung erhalten habe, bereits erfolglos gewechselt gewesen. Im übrigen sei ein etwaiges Recht der Beklagten zur Abmahnung am 14. Dezember 1981 verwirkt gewesen, da der Vorfall sich bereits am 16. November 1981 abgespielt habe.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, die mit Schreiben vom 14. Dezember 1981 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus den Personalakten des Klägers zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne die Entfernung der Abmahnung aus seinen Personalakten bereits deshalb nicht verlangen, weil hierfür eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich sei. Die Abmahnung sei auch berechtigt, da der Kläger seine vertraglichen Pflichten erheblich verletzt habe. Der Ausfall der Heizung habe zu einer Notsituation geführt. Der Kläger sei als einziger der in der Abteilung 23 anwesenden Mitarbeiter fachlich in der Lage gewesen, die Luftfilter zu wechseln. Diese Arbeit habe auch dazu geführt, daß die Heizung später wieder funktioniert habe. Der Kläger sei nicht durch Betriebsratstätigkeit verhindert gewesen, diese Arbeit vorzunehmen. Das Wechseln der Filter sei effektiver gewesen als das Messen der Temperaturen; im übrigen seien die Temperaturmessungen bereits durchgeführt gewesen, als der Kläger vom Betriebsleiter aufgefordert worden sei, die Filter zu wechseln.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Beweisaufnahme habe ergeben, daß der Kläger vorsätzlich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt, die schriftliche Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen. Soweit der Kläger darüber hinaus beantragt hatte, ihm dies schriftlich mitzuteilen, hat es



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



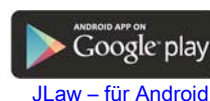
die Klage abgewiesen. Es hat die Revision zugelassen "beschränkt auf die Frage, ob die Abmahnung wegen nicht rechtzeitiger Ausübung des Gläubigerrechts keinen Bestand hat". Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

A. Die Revision der Beklagten ist uneingeschränkt zulässig. An die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Beschränkung der Zulassung ist der Senat nicht gebunden.

I. Es ist zwar grundsätzlich möglich, die Revision nur beschränkt zuzulassen. Die Beschränkung muß sich jedoch auf einen tatsächlich und rechtlich selbständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes beziehen, über den gesondert, etwa durch Teil- oder Zwischenurteil, entschieden werden könnte (ständige Rechtsprechung des BAG und des BGH, vgl. zuletzt BAG 40, 250, 251 = AP Nr. 1 zu § 72 ArbGG 1979; BGHZ 76, 397, 399; ferner Tiedtke, Die beschränkte Zulassung der Revision, WM 1977, 666). Die Revision kann danach nicht beschränkt auf einzelne Rechtsfragen zugelassen werden, die für die Entscheidung des Streitfalls von Bedeutung sind.

II. Die Beschränkung auf die Frage, ob die Abmahnung wegen nicht rechtzeitiger Ausübung des Gläubigerrechts keinen Bestand hat, ist nicht zulässig. Es handelt sich insoweit nicht um einen tatsächlich und rechtlich abtrennbaren Teil des Streitfalles; die Beschränkung bezieht sich vielmehr auf eine einzelne Rechtsfrage. Dies führt dazu, daß das angefochtene Urteil der vollen revi-



sionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt (BGH Urteil vom 30. September 1982 - III ZR 110/81 - in VersR 1982, 1196 ff.; ferner Tiedtke, aaO, 666, 668).

B. Die Revision ist auch begründet. Der Kläger kann die Rücknahme der Abmahnung und deren Entfernung aus der Personalakte von der Beklagten nicht verlangen, da die Abmahnung rechtens war (I und II). Das Recht der Beklagten, dem Kläger wegen des Vorfalls vom 16. November 1981 eine Abmahnung zu erteilen, ist nicht "durch Zeitablauf erloschen" (III).

I. Ein Arbeitnehmer kann die Rücknahme einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers verlangen, wenn diese nach Form oder Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Hierzu gehören auch schriftliche Rügen und Verwarnungen, die zu den Personalakten genommen werden (ständige Rechtsprechung des BAG, z.B. BAG 7, 267, 273 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Urteil vom 19. Juli 1983 - 1 AZR 307/81 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu II 3 der Gründe).

1. Nachdem in jüngster Zeit von den Instanzgerichten vereinzelt Bedenken geäußert worden sind, ob für das Begehren, eine Abmahnung aus den Personalakten zu entfernen, eine Anspruchsgrundlage gegeben ist, hat der erkennende Senat des Bundesarbeitsgerichts sich mit dieser Frage noch einmal ausführlich auseinandergesetzt. In seinem Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat an seiner bisherigen Rechtsprechung festgehalten und ausgesprochen, daß der Arbeitge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



ber im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Bedacht zu nehmen hat und unter Umständen auch besondere Maßnahmen treffen muß, die die Entstehung eines Schadens und damit auch eine Beeinträchtigung des Fortkommens seines Arbeitnehmers verhindern können (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe). Dabei ist der Umfang der Fürsorgepflicht im Einzelfall aufgrund einer eingehenden Abwägung der beiderseitigen Interessen zu bestimmen (BAG 7, 267, 271 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 17. März 1970 - 5 AZR 263/69 - AP Nr. 78 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu 2 der Gründe). Der Arbeitgeber muß im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge tragen, daß die Personalakten ein richtiges Bild des Arbeitnehmers in dienstlichen und persönlichen Beziehungen vermitteln (BAG 7, 267, 273 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; seither ständige Rechtsprechung). Die Fürsorgepflicht ist Ausfluß des in § 242 BGB niedergelegten Gedankens von Treu und Glauben, der den Inhalt der Schuldverhältnisse bestimmt. Unter Hinweis auf den Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 - GS 1/84 - (vgl. ZIP 1985, 1214 ff.) hat der erkennende Senat darauf hingewiesen, daß der verfassungsrechtliche Persönlichkeitsschutz für das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten Bedeutung gewinnt. Der Arbeitgeber hat daher das allgemeine Persönlichkeitsrecht in Bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen zu beachten (BAG 45, 111, 114 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 1 der Gründe).



2. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird durch unrichtige, sein berufliches Fortkommen berührende Tatsachenbehauptungen jedoch beeinträchtigt. In entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB kann der Arbeitnehmer daher bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in Form von unzutreffenden oder abwertenden Äußerungen deren Widerruf und Beseitigung verlangen (BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - zur Veröffentlichung vorgeesehen).

II. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß das Verhalten des Klägers am 16. November 1981 die Beklagte zu einer Abmahnung berechtigte.

Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der Kläger das Weisungsrecht der Beklagten mißachtet und einen vorsätzlichen Arbeitsvertragsverstoß begangen hat. Der Kläger konnte sich demgegenüber nicht damit entschuldigen, er habe der Anweisung nicht nachkommen können, weil er mit dringender Betriebsrattätigkeit befaßt gewesen sei. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hatte der Kläger die von ihm zusammen mit dem Betriebsratsmitglied Sch vorgenommenen Temperaturmessungen bereits abgeschlossen, als er angewiesen worden war, die Luftfilter auszutauschen.

III. Das Berufungsgericht hat die Klage, obgleich es die Abmahnung als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, dennoch abgewiesen mit der Begründung, das Recht der Beklagten, den Kläger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



wegen seines Verhaltens vom 16. November 1981 abzumahnern, sei durch Zeitablauf erloschen. Denn eine Abmahnung müsse grundsätzlich binnen einer "Regelausschlußfrist" von zwei Wochen seit Kenntnis von den die Abmahnung begründenden Tatsachen ausgeübt werden.

1. Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, der Abmahnung komme eine Feststellungs-, Hinweis- und Warnfunktion zu. Zwischen der Entstehung und der Ausübung des Abmahnungsrechtes müsse daher ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen, da es sonst zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Feststellung des Vertragsverstoßes kommen könne. Auch müsse ein "Aufspareffekt" vermieden werden. Da die Abmahnung ein Dauerschuldverhältnis betreffe, könne es nicht dem freien Belieben des Arbeitgebers überlassen werden, innerhalb welchen Zeitraums nach der Kenntniserlangung von der Vertragsverletzung die Abmahnung auszusprechen sei. Die Abmahnung sei dem Rechtsbereich der Leistungsstörungen zuzuordnen; daher müsse das Rügerecht in verhältnismäßig enge zeitliche Grenzen eingebunden werden. Einerseits müsse dem Rügeberechtigten ein sachgerechter Zeitraum eingeräumt werden, um den Sachverhalt mit der gebotenen Sorgfalt zu prüfen; andererseits dürfe die Funktionsfähigkeit der Maßnahme nicht durch die Länge der Frist beeinträchtigt werden. Diesen Erfordernissen entspreche eine Regelfrist von zwei Wochen, wie sie auch bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung einzuhalten sei.

2. Diese Ausführungen halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Eine Ausschlußfrist für die Erteilung einer Abmahnung gibt



es nicht.

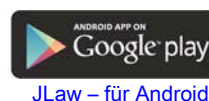
a) Bei der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Abmahnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten handelt es sich um die Ausübung eines vertraglichen Rüge-rechts. Der Arbeitgeber (Gläubiger) weist den Arbeitnehmer (Schuldner) auf Vertragsverletzungen hin, er fordert von ihm für die Zukunft ein vertragsgemäßes Verhalten und stellt für den Fall weiterer Vertragsverletzungen individualrechtliche Konsequenzen in Aussicht (BAG Urteil vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, unter I 1 b der Gründe). Dieses vertragliche Rügerecht wird unter Umständen zu einer Gläubigerobliegenheit, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens im Leistungsbereich kündigen will (BAG aaO, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, unter I 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, unter 2 a der Gründe). Die Abmahnung hat dann eine kündigungsrechtliche Warnfunktion.

b) Eine Vorschrift, die dieses vertragliche Rügerecht des Arbeitgebers in irgendeiner Form an eine Ausschlußfrist bindet, ist im Gesetz nicht enthalten. Das trifft auch für die Rüge in Form einer Abmahnung zu, die evtl. später für eine Kündigung herangezogen wird und damit als Gläubigerobliegenheit anzusehen ist.

c) Die im Gesetz für andere Rechtsinstitute vorgesehenen Ausschlußfristen können auch nicht in entsprechender Anwendung auf



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



die Abmahnung ausgedehnt werden. Der Hinweis des Berufungsgerichts, daß die "zeitliche Begrenzung der Ausübbarkeit" eines Rechts im Bereich des bürgerlichen Rechts keine ungewöhnliche Erscheinung sei und z. B. auch die Anfechtung und die außerordentliche Kündigung an Ausschlußfristen gebunden seien (§§ 121, 123, 626 Abs. 2 BGB), geht fehl. Das Berufungsgericht verkennt hierbei, daß es sich bei der Anfechtung und der außerordentlichen Kündigung um Gestaltungsrechte handelt, deren Ausübung der Gesetzgeber an bestimmte Fristen geknüpft hat. Bei der Abmahnung handelt es sich hingegen nicht um ein Gestaltungsrecht, sie ist auch keine Willenserklärung im rechtlichen Sinne, sondern lediglich die Ausübung eines vertraglichen Rügerechts.

d) Auch ansonsten sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, die Ausübung des Rügerechts an verhältnismäßige enge zeitliche Grenzen zu binden. Das Berufungsgericht verweist in diesem Zusammenhang auf die §§ 464 und 478 BGB. Diese Vorschriften befassen sich mit der Gewährleistung für mangelhafte Sachen (§ 464 BGB) und mit der Erhaltung der Mängelreue beim Kauf (§ 478 BGB). In diesen Vorschriften sind Sonderfälle des Schuldrechts geregelt, die sich nicht ohne weiteres auf Arbeitsverhältnisse übertragen lassen. Das gleiche gilt für die vom Berufungsgericht angeführten Vorschriften über die Obhutspflicht des Mieters (§ 545 BGB), das Werkvertragsrecht (§ 634 BGB) und die Handelsgeschäfte in §§ 377, 378 und 391 HGB. Unabhängig davon, daß diese Vorschriften keinen Bezug zum Arbeitsrecht haben und schon deshalb nicht analog auf eine Abmahnung anzuwenden sind, enthalten sie auch keine "Regelausschlußfrist" von zwei Wochen.



e) Eine zeitliche Begrenzung, innerhalb der die Abmahnung auszusprechen ist, ist auch nicht aus der Zweckbestimmung der Abmahnung abzuleiten. Das Berufungsgericht meint, die Abmahnung habe eine Feststellungs-, Hinweis- und Warnfunktion, wodurch "alsbald der Mißstand aufgrund des Hinweises im Interesse eines ordnungsgemäßen Vertragsvollzuges abgestellt und der Gefahr künftiger Pflichtenverstöße vorgebeugt werden" soll. Hierzu ist zu bemerken, daß es im Belieben des Arbeitgebers steht, ob er eine Arbeitsvertragsverletzung des Arbeitnehmers abmahnt oder auf die Abmahnung verzichtet. Wollte man den Ausspruch der Abmahnung an eine bestimmte Frist knüpfen, könnte sich dies im Gegenteil zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken. Der Arbeitgeber wäre dann gehalten, innerhalb der gesetzten Frist auch dann eine Abmahnung auszusprechen, wenn er dies sonst unter Umständen unterlassen hätte. Eine Abmahnung, die erst geraume Zeit nach dem bestandenen Vorfall ausgesprochen wird, wird in ihrer Wirkung ohnehin abgeschwächt. Denn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers wirkt durch die Zwischenzeit, in der er sich vertragstreu verhalten hat, nicht mehr so gravierend, daß es etwa im Falle einer Kündigung überhaupt noch beachtlich wäre. Insofern scheidet auch ein "Aufspareffekt" aus.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

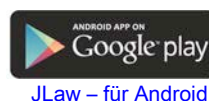
Michels-Holl

Liebsch

Werner



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)